

**Ткаленко С.І.,**  
канд. екон. наук, доц.,  
кафедра європейської інтеграції,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ: ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

На початку ХХІ ст. зміна політичної, економічної і соціальної кон'юнктури призвели до переосмисленні співпраці між державним та приватним секторами, а також визначення ролі і місця, які вони займають у суспільстві. В умовах глобалізації бізнес усе більше акумулює фінансові ресурси, за допомогою яких впливає на національні ринки, державу, суспільство в цілому через регулювання та

and similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Kyiv

Нагадаємо, що термін «соціальна відповідальність» набув поширення у 1970-х рр., хоча різні аспекти соціальної відповідальності були предметом діяльності організацій та урядів ще наприкінці ХІХ століття, а в деяких аспектах навіть раніше.

У свою чергу, корпоративну соціальну відповідальність можна розглядати з трьох позицій: (1) концепція залучення соціальних і екологічних аспектів у діяльність бізнесу на засадах добровільності та взаємодії між різними зацікавленими сторонами (групами впливу); (2) це внесок бізнесу у досягнення цілей сталого розвитку, який передбачає збалансованість економічних, соціальних та екологічних цілей суспільства, інтеграцію їх у взаємовигідні приписи та підходи; (3) це спосіб покращити ефективність роботи компанії як у короткостроковому, так і довготривалому періодах.

Саме корпорації починають сьогодні відігравати провідну роль у суспільстві, намагаючись вирішити нагальні проблеми як окремого індивіда, так і всього людства. Як наслідок, соціальні та екологічні питання, такі як якість життя, зайнятість, здоров'я та інші усе частіше з'являються в стратегіях їх розвитку. Це змушує компанії ставитися соціально відповідальними, створювати місію, цінності та принципи ведення бізнесу у відповідності до сьогодишніх реалій. Отже, корпоративна соціальна відповідальність стає основною запорукою успішної діяльності будь-якої корпорації.

Зазначимо, що єдиних вимог до соціальних стандартів не існує, тому нинішні стандарти корпоративної соціальної відповідальності є багатоярусними, багатогранними і взаємозв'язаними. Важливими орієнтирами для визначення і застосування норм КСВ є стандарти Організації Об'єднаних Націй, МОП і ОЕСР. Крім того, існують десятки міжнародних багатосторонніх ініціатив, сотні ініціатив галузевих асоціацій і тисячі кодексів окремих компаній, що визначають стандарти соціальної і екологічної практики компаній у країнах базування і за кордоном.

У 2001 році Європейською комісією у Зеленій книзі зазначено, що корпоративна соціальна відповідальність є концепцією інтеграції соціальних та екологічних аспектів у діяльності компанії та в її взаємовідносин із зацікавленими сторонами на добровільних засадах [1]. На сучасному етапі, в контексті реалізації стратегії «Європа-2020» для європейських компаній були створені нові принципи корпоративної соціальної відповідальності, які можуть повністю інтегруватися в економіку та політику держав ЄС. Основними такими принципами є: відповідальність за результати діяльності; добровільність і прозорість діяльності; підзвітність; узгодженість з цілями сталого розвитку суспільства; врахування потреб та очікувань заінтересованих осіб; інтегрованість у довгострокову стратегію розвитку організації; відповідність правовим (у тому числі — міжнародним) та етичним нормам, прийнятим у суспільстві. Також зазначимо, що у 2010 році була запущена ініціатива «Підприємство 2020», яка покликана створити основу для кращого партнерства між бізнесом та європейськими інституціями.

У Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» також зазначений вектор розвитку — «забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ і, як наслідок, підвищення стандартів життя» [2], що передбачає створення робочих місць, сприятливих умов для бізнесу тощо. Зазначений документ реалізується не в повному обсязі і не має відповідного моніторингу. В контексті європейського досвіду в Україні має бути повага до чинного законодавства, а колективні договори між соціальними партнерами повинні стати передумовою економічного росту держави, сприяти підвищенню конкурентоспроможності та формуванню інноваційності.

### ***Література***

1. Зелена книга «Створення умов для поширення соціальної відповідальності бізнесу в Європі» / Європейська комісія, Брюссель. — 18.7.2001. — COM (2001) 366. — К., 2010. — 34 с.

2. Стратегії сталого розвитку «Україна-2020». — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua>

УДК 331.446.4

**Котляров И. Д.,**  
канд. экон. наук, доц.,  
доц. департамента финансов,  
Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»  
г. Санкт-Петербург

## **ТРУД В БУДУЩЕМ: КАКИМ ОН БУДЕТ?**

Сложившаяся к концу XX в. модель организации хозяйственной деятельности обладает следующими отличительными чертами:

1. Она основана на наемном труде, т. е. предприниматель (капиталист) как обладатель предпринимательской идеи и капитала должен для обеспечения функционирования своего предприятия привлекать наемных работников. Это означает, что труд выступает в качестве одного из факторов производства, а капитал, в свою очередь, генерирует спрос на рабочую силу;

2. Плата за выполненную работу является для работника основным источником средств к существованию. Иными словами, только работа на капиталиста способна дать работнику ресурсы для удовлетворения его потребностей. Это означает, что работник отделен от средств производства и вынужден продавать свой труд, а не результат труда. В несколько более позитивном ключе это можно, в сочетании с первым пунктом, рассматривать как необходимость партнерства между работником и работодателем для удовлетворения потребностей каждого из них;

3. Работник имеет определенные социальные гарантии (защита от увольнения, право на оплачиваемый отпуск и т. д.), предоставляемые ему работодателем и/или государством. Необходимость в таких гарантиях естественным образом следует из предыдущего пункта и ведет к тому, что трудовые отношения между работником и работодателем становятся социально-трудовыми.

В настоящее время эта модель размывается по всем трем перечисленным выше направлениям. При этом, однако, в существующих публикациях основное внимание уделяется двум последним пунктам [1—5, 7, 9]. Акцент делается либо на снижении социальных гарантий и на прекаризации занятости (тенденция, подтачивающая третий пункт и воспринимаемая отрицательно)